

<b>Title</b>	日本のプロテスタント牧師の疲弊研究：牧師のストレス類型とその臨床像の検証
<b>Author(s)</b>	藤掛，明 衣笠，詩子
<b>Citation</b>	聖学院大学総合研究所紀要，No. 47
<b>URL</b>	<a href="http://serve.seigakuin-univ.ac.jp/rep/modules/xoonips/detail.php?item_id=2178">http://serve.seigakuin-univ.ac.jp/rep/modules/xoonips/detail.php?item_id=2178</a>
<b>Rights</b>	

聖学院学術情報発信システム：SERVE

SEigakuin Repository for academic archiVE

# 日本のプロテスタント牧師の疲弊研究

## —牧師のストレス類型とその臨床像の検討

藤 掛 明  
衣 笠 詩 子

### 1. はじめに

#### (1) 研究の背景

牧師という仕事は、宗教的使命感という高い動機づけをもっており、日々やりがいを感じながら過ごせる特殊な職業とすることができる。しかし、現実には、牧師としての準備教育を受けたうえで、任務に就きながらも、途中で心身ともに疲弊し、離職、あるいは辞職を余儀なくされるケースが多く報告されている。日本バプテスト連盟によると、同教団系列神学校の卒業生（1997年度卒業－2006年度卒業）のうち、そのまま続けて牧師に就いていない者の割合は35%となっている。（日本バプテスト連盟，2008）。また日本同盟基督教団の調査によると、同教団所属牧師が、引退や結婚以外の理由で、年4～5%の割合で教団を去っているとされている（丸山，2008）。

どうしてこのようなことが起きているのであろうか。牧師の指導的な立場にある Harbaugh（1984）は、「牧師は個人的な心理学と神学の交わった頂点にいる」と述べ、そのバランスが保たれるときに牧師は健康に仕事をすることができると指摘しているが、そのように、牧師といえども、宗教的な側面ばかりでなく、人間的、心理的な側面もあることから、そこに注目することも必要になる。現在、報告されている牧師の離職・辞職問題や、その背景にある心身の疲弊の問題をそうした側面から接近、検討を行うことは重要な課題である。特に信徒や来会者などの人間関係に深く関わり、対人援助者として働く牧師の心理的負担を明らかにし、理解することは緊急の課題であると考えられる。

すでに、対人援助専門家の特有の疲弊については、バーンアウト (burnout) という概念で、医師・看護師や学校教師を対象に様々な報告や研究がなされている。本論文では、このバーンアウトの概念を、牧師の心身の疲弊の理解の枠組みとして用いて、心理的側面から接近していくこととしたい。

## (2) 対人援助職の疲弊としてのバーンアウト概念

最初に対人援助職の疲弊としてバーンアウトを取り上げたのは、精神科医の Freudenberger (1974) である。彼は、麻薬中毒患者の世話を献身的にしていた、多くのボランティア・スタッフが徐々にエネルギーを枯渇させて疲弊状態に陥っていく姿を見た。当時アメリカでは、麻薬中毒者が陥る無感動、無気力の状態をバーンアウトという俗語で呼んでいたが、彼はその用語を対人援助職の疲弊状態に用いた。すなわち、バーンアウトを確固とした信条、生き方を持ち、人間関係にひたすら打ち込んだあげくに、努力したが、期待した成果が得られず疲労と失意の状態にあると定義した。また、Freudenberger (1980) は、モーターがバーンアウトした（焼き切れた）場合には、何が起きたか正確にわかるが、人間の中にひそんでいるバーンアウトはどんな心理状態をさしているのかわかりにくく、臨床的に人の生き方に焦点をあてて、予防と対処に臨むべきであると指摘した。

一方、同時期に、社会心理学者の Maslach (1977) も、独自にバーンアウトという概念を用いて、仕事を通じて本人が自らの人間性を失うという問題に関心を持ち、研究を展開しているが、彼はバーンアウトを、エネルギーの枯渇、熱意の消失、自信の喪失であると定義した。

実証的なバーンアウト研究では、バーンアウトを操作的に定義する取り組みがなされ、バーンアウト傾向の程度を測定することが試行され、各種の尺度が開発された。田尾・久保 (1996) は、MBI (Maslach Burnout Inventory) を基本的枠組みとして、日本人向けの調査研究を行い、我が国でのバーンアウト研究の礎を築いた。本論文も彼らの定義と枠組みを踏襲した。

彼らはバーンアウトについて「心身ともに消耗することを主症状とするストレスである。しかし、ただ消耗するのではなく、他人に対して温かさがなくなり、人間的に接するのが難しくなり、それが、その人が本来持っていた理想主義的な職業観念と激しい相克を起し、その結果、価値観が後退したり態度が

硬化してしまい、行動にバランスを失い、その結果として、働く意欲を減退させ、何もしたくなくなる、また出来なくなるようなことである」とし、以下の3つの症状（下位尺度）、すなわち「情緒的消耗感」、「脱人格化」、「個人的達成感（の後退）」の定義を行った。

「情緒的消耗感」とは、自身の仕事によって伸びきった、あるいは疲れ果てたという感情であり、もう働くことができないという気分である。疲労ではあるが精神的な疲労を重視している。

「脱人格化」とは、世話やサービスを受ける人たちに対する無情な、あるいは人間性を欠くような感情や行動である。対人関係において個人差に応じて細やかに関わることを負担と感じ、回避あるいは機械的に対応しようとするものである。

「個人達成感」とは、すべきことを成し遂げたという気分であり、達成の充実感に浸る気分である。「個人的達成感の後退」とは、そうした気分が持ちにくくなっている状態をさし、こちらのほうがバーンアウトの傾向が強いことを示している。

### **(3) 研究の動向**

先にも触れたように、ほぼ同時期に臨床医である Freudenberger と研究者である Maslach の二人がそれぞれにバーンアウトを発見したことにより、バーンアウト研究はその後、実践的な捉え方と科学的な捉え方の2方向を歩むことになった（北岡，2007）。実証的研究は後者の方向の延長で展開された。我が国での研究は、1980年代後半に土井健郎らのグループが、対人援助職である医師、看護師、学校教師に対して大規模な調査（土井ら，1988）を行ったものが先駆である。我が国のバーンアウト研究では、当初、看護師の研究が、その後は学校教師のバーンアウト研究が盛んに行われてきた（落合，2009）。

なお、用語の問題であるが、我が国のほとんどの研究では、実証的に、尺度による測定を用いることが盛んなことから、臨床疾病群としてのバーンアウト・シンドローム（燃え尽き症候群）を対象とはしておらず、健康な人も含め、対人援助職すべての人に認められるバーンアウト傾向の程度を測定し、研究の対象としていることが指摘できる。

#### (4) 牧師のバーンアウト研究

牧師のバーンアウト研究については、広義に考えれば、バーンアウトという概念を使わずに、広く牧師の心身の疲弊、牧師としての危機を扱うものをも含め得る。これらは、学術的な接近ではなく、経験則に基づき、牧師の職務遂行の難しさを多面的に指摘したものであり、最近では、非常に实际的な助言や対応策を提言する傾向にある。坂野（2008）は実践神学の教育の充実を、金子（2009）は牧師家庭への配慮を、関谷（2009）は病者の扱いをめぐって世俗社会との連携を、それぞれ訴えている。ただし、経験則ということもあり、問題の分析が総花的である。

一方で、バーンアウトという言葉を使って牧師の問題を扱うものは、文献上、山口（1988）が先駆である。彼は「燃え尽き症候群」という言葉を使い、多面的な困難要因の指摘と対応を経験に基づいて述べている。その後も体系立った研究は現れないが、2002年以降、雑誌の特集として牧師のバーンアウト問題が取り上げられるようになり（「牧会ジャーナル」, 2002a, 2002b, 2003, 「Ministry」 2009）、牧師のバーンアウト問題への関心の高まりがうかがえる。

最近になり、バーンアウト概念を扱う研究が出てきた。正木（2009）は、久保（2007）のバーンアウト概念を参照枠にしながら、久保が世俗の対人援助職を対象にした問題提起や回復過程などを、牧師の場合に当てはめ、独自の考察を行っている。

また森田（2009）は、アメリカのフラー神学校が、バーンアウトに陥った牧師を調査した結果を紹介し、解説している。窪寺（2010）においてはバーンアウトと特化してはいないが、ストレスとメンタルヘルスを多面的、实际的に解説している。また、平山（1999）は牧師に限定せず、キリスト者全般におけるバーンアウトについての考察を展開している。

なお、実証的研究としては、神学生を対象としたバーンアウト調査が唯一行われている（藤掛, 2005）。それは燃え尽き尺度（Pinesの開発したものを土居らが改訂したもの）を使い、首都圏6校の神学生を対象にバーンアウト傾向の程度を測定したもので、我が国では、もともとバーンアウト傾向が強いとされている中学校教師よりも、神学生のほうがその程度を上回るものであったこと

が報告されている。

このように、我が国でのバーンアウト概念を用いた牧師研究は、端緒にすぎたばかりであり、その萌芽がようやく見られるようになった状況にあると言える。

## 2. 本論文の背景理論と目的

### (1) 背景理論

#### ① ストレス理論

本論文では、ほとんどの先行研究と同様、バーンアウトをストレス・モデルのなかで捉えるもので、牧師のバーンアウトを、ストレス反応のひとつとして位置づけるものである。

ストレスとは、カナダの医学者Selye (1956) によって発見されたもので、「生物体に外部から受けた刺激によって生じさせられたある特異的症候群」と定義される。彼は、ネズミに有害な刺激を与えることによって現れる反応が、加える有害刺激の種類が違っていても、加えられた刺激に起因した特定の症状があることを発見し、工学分野の用語を転用して学術的に記述した。このとき、作用する因子をストレス要因（ストレッサー）、生じた状態をストレス反応（ストレン）と呼び、図1のようなモデルとして示される。このストレス・モデルに準拠すると、バーンアウトは、ストレス反応のひとつということになる。うつなどの他のストレス反応に比べ、その範囲が広く、複合的な反応であることが特徴であるとされている（田尾・久保, 1996）。

本論文もこのストレス理論に準拠して、ストレス要因に刺激され、生じるストレス反応としてのバーンアウトを扱うものである。

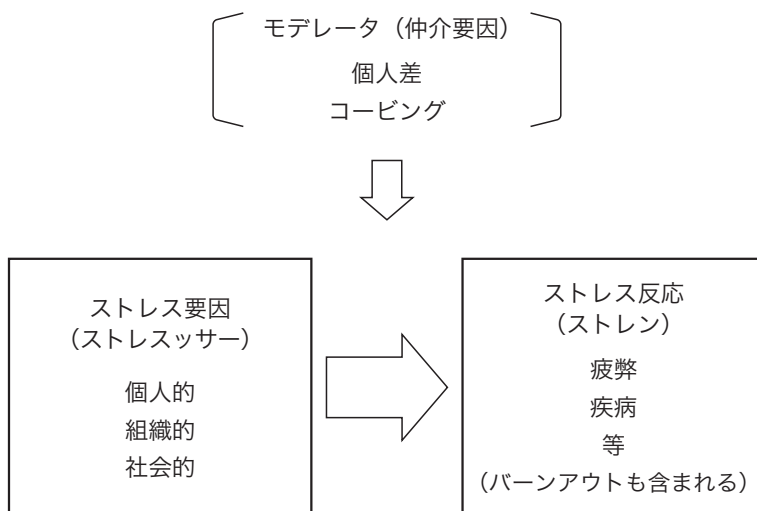
#### ② バーンアウト傾向としてのバーンアウト

本論文で扱うバーンアウトは、疾病概念としてのバーンアウト・シンドロームではなく、誰もが有するバーンアウト傾向について扱うものである。

なお、牧師のバーンアウトの性質について、バーンアウト・シンドロームではなく、バーンアウト傾向として見ていくことの有効性につながる、以下の

ような指摘もある。Willimon (2002) によるもので、牧師がその職務を辞するときに『燃え尽きた』という比喻は適当ではないと述べ、牧師の疲弊にバーンアウトシンドロームを適用することに反対している。その理由として、牧師の仕事は、その燃料がなくなるようなものではなく、その疲弊があったとしても「停電」や「電力低下」というべき性質のものであるからだと説明している。

図1 ストレス・モデル



(久保真人 (2004) の記述をもとに筆者らが作成)

## (2) 本論文の目的と研究の手順

### ① 本論文の目的

以上のような理論に準拠し、本論文では、実証的な立場から、牧師のストレス要因を明らかにすることに焦点をあてた。そのためには、個々のストレス要因を検討するとともに、そうした個々のストレス要因を要素とする包括的な類型を、統計手法を用いて作成することを目指した。また、その類型の中身を、生きた具体像として捉えるために、類型を臨床的事例的な観点から検討するこ

とした。

## ②研究の手順

まず、牧師のストレス要因を明らかにするための調査票を作成した（3. 予備調査）。これは我が国には、既存の牧師向けのストレス要因調査票が存在しないため、独自に作成する必要があったためである。

ついで、その牧師ストレス要因調査票を使った調査結果を基に、どのようなストレス要因が、どのようなバーンアウトと関係しているのかを調べた（4. 研究1-1）。さらに、それらの調査結果を、ばらばらでなく、複合的なかたまりで捉え直すために、因子分析の手法により、数量的に類型化をはかった（5. 研究1-2）。

最後に、上記で得たストレス要因類型では、実際にはどのような人物像の牧師が存在し、どのようなストレス要因と格闘し、どのようにバーンアウト傾向を深刻化させないように対処しているのかを、実際に該当牧師にインタビューをし、臨床的な事例情報を収集することで、事例を検討し、考察した（6. 研究2）。

また、最後の一連の考察をふまえて、今牧師のバーンアウトを防止する際に重要なものはどのようなものがあるか、そのとるべき対応を提言した（7. 提言）。

## 3. 予備調査〈牧師ストレス要因調査票の作成〉

本論文では、牧師の対人援助職としてのストレス要因を調査するための調査票が必要であるが、先行研究がなく、他の対人援助職用の調査項目の援用も難しいことから新たなものを作成することとした。

牧師の場合、病院や学校などの医師、看護師、教師と比較すると、①上司や同僚がいない、②就労時間という枠組みを超えた仕事になされる（Willimon, 2002）、③役割が著しく多様である（Maring, Hadson, 1963）、④仕事に対する宗教的動機が働き、熱心な取り組みが際だつ（金子, 2009）など、その環境上の特徴に違いがあると考えられる。そのため、既存の学校や病院を想定した個人的、環境的要因を測定する質問項目を準用することが難しく、牧師向けの個



人的、環境的なストレス要因を測定するための質問項目を新たに設定する必要があった。

そこで、Aキリスト教施設が収集していた牧師の危機事例15事例（固有名詞が伏せられ、簡単な概要にまとめ直されていた記録の一部を筆者ら2名が閲覧させてもらい、その事例の中で影響のある要因と考えられたものを討議のうえ選び出した。項目は42項目であった。さらに、その項目一覧を、2名の指導的な立場にあるベテラン牧師に見せ、言葉のわかりやすさ、質問項目の適否についての助言を受け、最終的に、表1の36項目を得た（以後、表1の項目を牧師ストレス要因調査項目と呼び、その調査票を、牧会ストレス要因調査票と呼ぶ）。

表1 牧師ストレス要因調査項目

1	牧師の仕事の範囲が広く、その量も多い
2	牧師の休暇が取りにくい
3	牧師の信仰的、霊的な問題
4	牧師としての人間関係を結ぶ能力の問題
5	信徒との世代の違い
6	同じ教会内での複数教職者間の葛藤
7	前任者の教会への影響
8	神学校時代の教育の問題
9	牧師研修、継続教育の問題
10	役員との葛藤
11	信徒との葛藤
12	教会の伝統や慣例が多く、牧師のリーダーシップが発揮しにくい
13	信徒が集会出席や奉仕など教会生活に熱心でない
14	教会の中に派閥がある

15	牧師の性別によるもの
16	牧師の性格によるもの
17	信徒からの相談事への対応の負担（信仰上の相談）
18	信徒からの相談事への対応の負担（心理的な問題の相談）
19	信徒の冠婚葬祭へ対処する大変さ
20	信徒を訪問することの負担
21	会堂建築の大変さ
22	教会の経済的自立の大変さ
23	牧師の使命感や目的意識の問題
24	最初から指導者として働くために、ひとりよがりになってしまう
25	牧師をサポートする仕組みが無い
26	牧師をサポートしてくれる人がいない（牧師仲間や信徒）
27	年間の教会員の数字的な増減や献金額の推移など
28	牧師の家族の問題（牧師の家族として）
29	牧師の家族の問題（牧師の家族とは無関係に）
30	牧師の育った家族（原家族）との問題
31	牧師館が教会堂に接している問題
32	過去の教会の経験が役に立たない
33	任職教会以外の活動や交流の場が少ない
34	牧師の経済的な問題
35	任職教会のある地域の問題（気候や利便性など）
36	任職教会のある地域住民との問題

個人的要因 3, 4, 15, 16, 23, 28, 29, 30 8項目

環境的要因 その他の28項目

## 4 研究1-1 〈バーンアウトとの関係でみた牧師のストレス要因〉

### (1) 目的

牧師のストレス要因が、バーンアウトとどのような関係を示すのかを明らかにすることを目的とした。

### (2) 方法

#### ①被験者

Bキリスト教団（プロテスタント）在任の現職牧師72名であり、属性は、表2のとおりである。

表2 被験者属性

年 代	性 別	牧師経験年数
30代（16名）	男性（61名）	平均 14.5年
40代（29名）		SD 8.01
50代（27名）	女性（11名）	範囲 3～33年

#### ②測定具

(a) バーンアウト傾向を測定する測定具として、MBI（久保・田尾，1994）を用いた。

これは、Maslach and JacsonによるMaslach Burnout Inventoryを、因子的妥当性を確保しながら、日本人用に翻訳修正したものである。尺度は、「情緒的消耗感」「脱人格化」「個人的達成感」（逆転項目で採点すると、「個人的達成感の後退」）の3つ、17質問項目から構成され、回答は5件法である。ただし、本尺度は、病院勤務者を対象として開発されたものであり、用語を「患者」か

ら「信徒」に変更するや「あるいは教会から離れて、どこかにいきたいと思うことがある」を書き加える等の修正を行った。表3のとおりであった。

表3 パーンアウト尺度

質問項目	
1	「こんな仕事、もうやめたい」と思うことがある
2	我を忘れるほど仕事に熱中することがある
3	こまごまと心配りすることが面倒に感じることもある
4	この仕事は私の性分にあっていると思うことがある
5	同僚や信徒の顔を見るのもいやになることがある
6	自分の仕事がつまらなく思えて仕方のないことがある
7	一日の仕事が終わると「やっと終わった」と感じることもある
8	出勤前、職場に出るのが嫌になって、家にいたいと思うことがある あるいは教会から離れて、どこかにいきたいと思うことがある
9	仕事を終えて今日は気持ちのよい日だったと思うことがある
10	同僚や信徒と、何も話したくなくなることもある
11	仕事の結果はどうでもよいと思うことがある
12	仕事のために心にゆとりがなくなったと感じることがある
13	今の仕事に、心から喜びを感じることもある
14	今の仕事は、私にとってあまり意味がないと思うことがある
15	仕事が楽しくて、知らないうちに時間が過ぎることがある
16	体も気持も疲れ果てたと思うことがある
17	我ながら、仕事をうまくやり終えたと思うことがある

脱人格化に関する項目 3, 5, 6, 10, 11, 14 6項目

情緒的消耗感に関する項目 1, 7, 8, 12, 16 5項目

個人的達成感に関する項目 2, 4, 9, 13, 15, 17 6項目

(b) 牧師ストレス要因調査票を用いた。

これは、予備調査により得た36項目で構成されたもので、牧師がストレスを覚える個人的要因8項目、環境的要因28項目を質問する。回答は3件法である。

これらを巻末資料1のように冊子にし、配布し、回収した。

### ③分析方法

#### (a) バーンアウトの構造の確認

バーンアウトの測定には、先のMBIを使用した。が、牧師集団での構造が、他の対人援助職と同じ3因子であるかどうかをあらかじめ明らかにしておく必要があるため、まず次のような処理を行った。

先のMBIの全質問項目（17項目）の結果を基に因子分析を行い、結果的に3因子を抽出した。それにバリマックス回転を行い、表4のような結果を得た。なお、3因子の累積寄与率は、39.1%であった。

第1因子は「脱人格化」に、第2因子は「個人的達成感の後退」（逆転項目で採点）に、第3因子は「情緒的消耗感」にそれぞれ対応しており、本調査対象者である牧師集団についてもMBIの3因子説が支持されていることがわかった。

ただし、3因子構造は共通するが、各項目でみると、「8：出勤前、職場に出るのが嫌になって、家にいたいと思うことがある、あるいは教会から離れて、どこかに行きたいと思うことがある」は、MBIの日本人看護師集団の調査結果では「情緒的消耗感」因子で採用されているが、今回の牧師集団では「脱人格化」因子で採用されているなど、違いがあった。

そこで、本調査では、以下、この因子分析によって得られた3因子を日本人牧師のバーンアウトを測定する尺度として用いることとした。

#### (b) 分析方法

分析にあたっては、新たに抽出したバーンアウトの3因子ごとに被験者の因子得点（以後、バーンアウト得点と呼ぶ）を算出し、それと個人属性および牧師ストレス要因調査票の回答との、相関係数を求め、検定により有意差項目を明らかにした。

表4 バリマックス回転後の因子負荷量

質問項目	因子1	因子2	因子3
1	0.249	0.538	0.055
2	-0.374	-0.185	0.322
3	0.450	0.569	-0.024
4	-0.041	-0.120	0.390
5	0.717	0.142	-0.084
6	0.379	0.490	0.015
7	-0.137	0.552	0.122
8	0.601	0.193	0.075
9	0.028	0.019	0.540
10	0.673	0.107	0.151
11	0.189	0.446	-0.040
12	0.084	0.671	-0.179
13	0.229	0.061	0.698
14	0.337	0.224	0.138
15	0.172	0.078	0.700
16	0.341	0.511	-0.070
17	-0.229	0.014	0.329
寄与率	13.56%	13.21%	10.26%

### (3) 配布と回収

調査期間は2009年11月中旬～下旬で行った。

調査方法には、調査用紙を直接手渡しと郵送法の双方の手段を用いた。105

部配布し、有効なもの72部を回収した（内訳は手渡し58部のうち34部回収、郵送47部のうち38部回収）。回収率は69%であった。

#### (4) 結果と考察

##### (a) 個人属性

個人属性（年代、性別、牧師経験年数）について、その違いが、牧師ストレス要因とどの程度関連しているかを検討した。個人属性と牧師ストレス要因調査項目との相関係数を求めたところ、有意差の認められた項目として、表5のような結果を得た。

表5 牧師ストレス要因調査項目と個人属性

年代による影響		性別による影響	牧師経験年数の影響
2 :	0.2367 *	4 :      0.2943 *	7 :    -0.4036 *
21 :	0.2340 *	15 :   -0.3464 *	12 :   -0.2322 *
27 :	0.2502 *	18 :   -0.2554 *	30 :   -0.2457 *

\* 5%水準    \*\* 1%水準    数値は相関係数である

年代による影響では、牧師ストレス要因調査項目のうち、「牧師の休暇がとりにくい」「会堂建築の大変さ」「教会員の数字的な増減や献金額の推移など」に有意差が見られた。すなわち、牧師の歳が上になるほど、これらの事柄が大きな比重で、ストレス要因としてふりかかってくることを意味している。

加齢とともに、休暇の取りにくさがストレス要因として働きやすくなるということは、休暇を取りたいと思っても、管理者としての責任から取りにくいと感じる状況を示唆していると考えられる。また、加齢とともに、会堂建築や教勢拡大に意を使うようになることも、同じように組織管理者として、目に見えるかたちで業績を残すことを意識し、プレッシャーを感じやすくなっていると考えられる。また、業績の問題は牧師の収入にもつながるもので、加齢とともに経済的な必要も高まり、関心が高まっているものと考えられる。

性別による影響は、男性のほうが、「牧師としての人間関係を結ぶ能力の問題」に有意差が見られ、「牧師の性別による」と「信徒からの相談事への対応への負担（心理的な問題の相談）」が、負の方向に有意差が見られた。すなわち、男性のほうが、牧師として人間関係を結ぶ能力に自信が持てず、限界を感じやすく、女性のほうが、性別の差を大きなものと考え、信仰相談ではない心理的な一般相談について負担に感じやすいということを意味している。また男性のほうが、女性に比べ、性差の影響について無頓着であることを示している。

これらは、社会における一般的な性差役割に対応し、おそらく牧師の世界も男性社会のところがあり、少数派の女性牧師が性差ゆえの影響を感じやすいということが想像される。

牧師経験による影響は、負の方向に「前任者の教会への影響」、「教会の伝統や慣例が多く、牧師のリーダーシップが発揮しにくい」、「牧師の育った家族（原家族）との問題」と有意差が見られた。すなわち、牧師経験が長いほど、前任者の教会への影響がなくなり、教会の伝統や慣例との軋轢が少なく、牧師としてリーダーシップを発揮しやすく、また原家族との問題を引きずらなくなり、ストレス要因としての比重が軽くなることを意味している。

これは時間の経過とともに、前任者や教会の伝統の影響が自然と弱まってくることを示しているし、原家族の問題も、牧師としての経験を積むなかで成長し、解決しているものと推察できる。

#### (b) バーンアウト尺度の質問項目

バーンアウトの程度と、牧師ストレス要因とがどの程度関連しているのかを検討した。バーンアウト尺度の質問項目と牧師ストレス要因調査項目について、相関係数を求めたところ、有意差の認められた項目として、表6のような結果を得た。

バーンアウト尺度ごとに考察を加える。

「情緒的消耗度」では、「信徒との葛藤」に有意差が見られ、「信徒が集会出席や奉仕など教会生活に熱心ではない」は負の方向で有意差が見られた。すなわち、信徒との葛藤が大きいほど、また信徒が教会生活に熱心であるほど、牧師の情緒的消耗感が大きくなるという結果を得た。

いうまでもなく、牧師の対人援助職としての中核は、信徒を指導し、様々な



表6 バーンアウトと牧師ストレス要因との相関係数

情緒的消耗感		脱人格化		個人的達成感の後退	
11：	0.2414 *	1：	0.3789 **	29：	−0.3314 *
13：	−0.2902 *	5：	0.2821 *		
		12：	0.3450 **		
		14：	0.2996 *		
		32：	0.2824 *		

\* 5%水準 \*\* 1%水準 数値は相関係数である

局面で信徒と関わることである。「信徒との葛藤」は、牧会のあらゆる場面で影響を受け、日々繰り返され、消耗感を味わうことが想像される。

信徒が教会生活に熱心であるということは、牧師にとって本来歓迎すべきものであるが、牧師の思惑と信徒の思惑の差異が有る場合は、そうともいえない状況が生じる可能性もあり、やはり牧師にとって消耗感を味わうであろうことが想像される。信徒との葛藤が日常的な裏舞台だとすれば、教会の集会と各種奉仕は、いわば目に見える表舞台での問題であり、やはり繰り返し、明確なかたちで消耗感を味わうことになると考えられる。

「脱人格化」では、「牧師の仕事の範囲が広く、その量も多い」、「信徒との世代の違い」、「前任者の教会への影響」、「教会の伝統や慣例が多く、牧師としてのリーダーシップが発揮しにくい」、「教会の中に派閥がある」、「過去の教会の経験が役に立たない」の各項目に、有意差が見られた。すなわち、これらの項目の程度が大きいほど、牧師の脱人格化傾向が進んでしまうということである。

久保（1996）は、「脱人格化」について、対人関係障害の一種であると述べているが、情緒的消耗感と比べると、対人関係に嫌気がさすことが特徴で、他者に関わりたくない気持ちを示しているものと考えられる。ただし、今回の調査の対象は、現職の牧師であり、実際に対人関係全般で嫌気をさし、露骨に逃避したり、攻撃的な言動を出したりしては勤まらない仕事の性質を持っている

る。実際の有意差項目を見ると、人間関係での対立や葛藤が教会運営において表面化しており、牧師としてリーダーシップがとれないことへの不全感を高めている状態と解することができよう。

「信徒との世代の違い」、「教会の中に派閥がある」は、牧師に対立する信徒の勢力のあることを示しているし、「前任者の教会への影響」、「教会の伝統や慣例が多く、牧師としてのリーダーシップが発揮しにくい」、「過去の教会の経験が役に立たない」の各項目は、信徒勢力とは異なるが、前任者や任職教会の歴史などの対抗勢力や対抗要因があることを示していると考えられる。

また、「牧師の仕事の範囲が広く、その量も多い」は、情緒的消耗感でなく、脱人格化で出現したことは興味深いことである。おそらく、日常業務の忙しさのなかで、個々の対人援助やコミュニケーションに思うように時間やエネルギーを使えない不全感やいらだちの感情を反映したものと想像することができる。

「個人達成感」の後退では、「牧師の家族の問題（牧師の家族とは無関係に）」が負の方向で有意差が見られた。すなわち、牧師の仕事に成功感や効力感が感じられないことと、自身の家族に問題がないことが関係している。逆に仕事に達成感を感じられると、家庭問題を抱えやすいということになる。

これは常識的に考えると正反対の結果が出ているともいえる。身近な家族関係が良好であればこそ、安心して仕事に集中し、意欲的で肯定的な取り組みができるはずだと考えるのが一般的だからである。

しかし、「個人的達成感」を強く持つ人というのは、必ずしも全員が成熟したかたちで仕事にコミットしていることを反映しているとは限らない。元来、牧師の場合、宗教的な使命を感じて牧師になったわけであるから、通常の職業集団よりも動機付けは高く、個人的達成感を抱きやすいと考えられる。そうした集団の中でもなお個人的達成感を高く感じるのであるから、そうした中には、牧師としての仕事を優先しすぎて、家庭生活を犠牲にするような場合が多く含まれていると想像される。その結果後々、子育てや夫婦関係などの家庭問題にしわ寄せが出てくることがあるのであろう。

この考察は、似た項目である「牧師の家族問題（牧師の家族としての）」では有意差が出ていないこととも符合する。すなわち、牧師家族ならではの問題（信徒から家族に向けられた圧力に家族が疲弊することで、牧師に言うべき文句を家族にぶつけられて困惑しているとか、信徒が牧師館に気軽に出入りしづ

ライバシーが守られないでいるなど）は、牧師としての熱心な取り組みがあつて、信徒との関係が良好であるため、それほど問題とならないことが想像される。

## 5. 研究1-2〈牧師のストレス要因による類型化〉

### (1) 目的

研究1-1と目的は同じである。

先の研究の方法では、牧師のストレス要因を調べるために、牧師ストレス要因調査票を用いたが、ここでは、牧師ストレス要因調査票で得た各項目の回答を個々に扱わず、全体としてのまとまり（類型）を導き出し（以後、牧師ストレス要因類型と呼ぶ）、これとバーンアウト3因子の関係を見ることとした。

### (2) 方法

①被験者、測定具ともに研究1-1と同じである。

②分析方法

#### (a) 類型化と命名

牧師ストレス要因の類型を導き出すために、牧師ストレス要因調査票の各項目を変数にして、因子分析にかけ、バリマックス回転の後、類型の因子を抽出した。また、類型の命名を行った。

#### (b) 類型とバーンアウトとの関係

上記で得られた牧師ストレス要因類型とバーンアウトの関係を見るために、研究1-1で得られたバーンアウト得点と、牧師ストレス要因類型ごとの被験者の因子得点との、相関係数を求め、検定により有意差項目を明らかにした。

### (3) 結果と考察

#### (a) 類型化と命名

因子分析の結果（バリマックス回転後）を表7に示す。

第1因子を見ると、これに高い因子負荷量を示す項目は、「教会の伝統や慣例が多く、牧師のリーダーシップが発揮しにくい」、「前任者の教会への影響」、「役員との葛藤」、「教会の中に派閥がある」、「信徒との葛藤」などの項目であった。これらの項目は、牧師が教会でリーダーシップをとろうとするが、それに抵抗する勢力があり、思うようにならずに疲弊する姿を示している。したがって、第1因子を「教会の覇権争いというストレス要因」と命名する。

第2因子を見ると、「信徒からの相談事への対応の負担（心理的な問題の相談）」、「信徒からの相談事への対応の負担（信仰上の相談）」、「信徒の冠婚葬祭へ対処する大変さ」、「教会の経済的自立の大変さ」、「任職教会のある地域の問題（気候や利便性など）」などの項目であった。これらの項目は、牧師が世話役として信徒に孤軍奮闘し、サービスすることによって疲弊する姿を示している。「教会の経済的自立」に苦慮しているのは、まだ信徒の少ない伝道所のような教会で、手数が少ないことを示唆しているし、また「気候や利便性の異なる地域の特徴」には、交通の不便な信徒のために牧師が車で迎えに行くなどの、やはりサービスに奮闘する機会の多いことを示唆していると考えられる。したがって、第2因子を「信徒の世話役というストレス要因」と命名する。

第3因子を見ると、「牧師の家族の問題（牧師の家族として）」、「牧師の使命感や目的意識の問題」、「牧師の家族の問題（牧師の家族とは無関係に）」、「牧師の育った家族（原家族との問題）」、「牧師の信仰的、霊的な問題」などの項目であった。これらの項目は、牧師としての資質、とりわけ使命感や信仰的・霊的事柄という牧師としての資質の限界を示しているし、それは、個人的な家庭事情（現在の家族や原家族との関係）にもかかわる本質的で恒常的な資質の限界を示していると考えられる。したがって、第3因子は、「牧師としての資質の限界というストレス要因」と命名する。

以上、因子分析の結果、牧師のストレス要因類型として、3つの因子（類型）が抽出され、それぞれ命名を行った。一覧で示すと表8のとおりである。

表7 因子分析の結果

質問 項目	因子1	因子2	因子3	質問 項目	因子1	因子2	因子3
1	0.475	0.076	0.188	19	-0.020	0.498	0.203
2	0.081	0.024	0.337	20	0.323	0.221	0.045
3	0.245	0.185	0.506	21	0.018	0.400	0.169
4	0.437	0.196	0.008	22	0.109	0.498	0.348
5	0.452	0.175	-0.098	23	0.188	0.223	0.607
6	0.471	-0.180	0.091	24	0.325	0.040	0.236
7	0.682	-0.262	0.190	25	0.330	0.310	0.209
8	0.340	0.167	0.212	26	0.509	0.226	0.391
9	0.297	0.308	0.360	27	0.233	0.377	-0.006
10	0.659	0.146	-0.045	28	0.090	0.061	0.685
11	0.620	0.244	-0.156	29	0.029	0.008	0.601
12	0.717	-0.123	0.072	30	-0.078	0.045	0.535
13	0.461	0.162	-0.026	31	-0.044	0.362	0.349
14	0.656	-0.131	0.175	32	0.094	0.279	0.184
15	0.417	0.314	0.092	33	0.269	0.392	0.259
16	0.385	0.159	0.212	34	0.114	0.265	0.440
17	0.127	0.683	-0.097	35	-0.041	0.447	0.445
18	0.154	0.784	-0.054	36	-0.021	0.405	0.280

寄与率 13.08% 9.79% 9.40%

表8 3つの因子（類型）

第1類型	牧師としてリーダーシップを思うようにとれない。 「教会の覇権争いというストレス要因」群
第2類型	牧師として信徒のお世話役で大変である。 「信徒の世話役というストレス要因」群
第3類型	牧師としての資質に限界を感じている。 「牧師としての資質の限界というストレス要因」群

(b) 牧師ストレス要因類型とバーンアウトとの関係

上記の分析に続き、牧師ストレス要因類型ごとの因子得点と、牧師のバーンアウト得点および個々の質問項目との相関係数を求めた結果、有意差項目は表9のとおりとなった。

表9 有差異項目

第1類型 (教会の覇権争い)	第2類型 (信徒の世話役)	第3類型 (牧師としての資質の限界)
脱人格化： 0.3232 *	8： 0.2057 *	2： -0.2476 *
5： 0.2893 *		7： -0.2867 *
6： 0.2911 *		14： -0.2447 *
10： 0.2722 *		

\* 5%水準 \*\* 1%水準 数値は相関係数である

第1類型「教会の覇権争いというストレス要因」群では、バーンアウトの「脱人格化」尺度との間に有意差が見られた。また、個々の質問項目では、「同僚や信徒の顔を見るのもいやになることがある」、「自分の仕事がつまらなく思えて仕方がないことがある」、「同僚や信徒と何も話したくなくなることがあ

る」に有意差が見られた。すなわち、教会内でのリーダーシップが思うようにいかず、覇権争いというストレス要因を感じる牧師は、脱人格化の傾向にあるという結果を得た。

教会の覇権争いというストレス要因を感じる牧師は、人間関係上のぶつかり合いや非難・批判が問題であるのだが、それが高じると、細やかな関わりを持つこと自体が嫌になるものと理解できる。ただ、このような人間関係のうまくいかない状態のなかで、それが情緒的消耗感に影響していないことも意外な感じがするが、この類型が、労働過多などによるものではなく、あくまでも権限や発言力の問題でストレスを感じていることを示唆していると考えられる。

第2類型「信徒の世話役というストレス要因」群では、バーンアウトの3尺度との間に有意差が見られなかった。ただし、質問項目の「出勤前、職場に出るのが嫌になって、家にいたいと思うことがある。あるいは教会から離れて、どこかに行きたいと思うことがある」に有意差が見られた。

これは、信徒の前では世話役として、サービスを行う傾向があっても納得ずくで行うばかりでなく、頼まれれば嫌といえず他律的に世話を焼くことのあることを示唆している。だから信徒のための世話焼き行為を少なくしたり、行為の種類を変えたりして、世話役の負担を減ずることを望めず、いつそのこと信徒に会わないことが最大のストレス防止になるという感覚があることが想像される。

第3類型「牧師としての資質の限界というストレス要因」群では、バーンアウトの3尺度との間に有意差が見られなかった。ただし、質問項目の「我を忘れるほど仕事に熱中することがある」(逆転項目による採点のために意味は「我を忘れるほど仕事に熱中することがない」となる)、また「一日の仕事が終わると『やっと終わった』と感ずることがある」、「今の仕事は、私にとってあまり意味がないと思うことがある」のそれぞれに負の方向で有意差が見られた。すなわち、牧師としての資質の限界というストレス要因を感じている人は、仕事に熱中するし、やっと終わったとは感じず、仕事に意味があることを思っているということになる。

この結果は、一見常識的な姿と正反対の結果になっていると思われる。しかし、自らのストレスを周囲の原因にせず、自分の問題として捉え、自分の信仰的・霊的な問題として、また自分の生育史や家族関係の問題として捉えているということであるから、そこには、自分が変化し、成長することで、ストレス

状態を克服できるという姿勢がうかがえる。そういう意味で、非常に意欲的で、前向きな姿勢ともいえ、個々の牧会現場では非常に熱心な取り組みをしていることが想像される。

6. 研究2〈三類型の臨床的検討〉

(1) 目的

研究1-2で得た牧師ストレス要因類型を、心理臨床的な立場から検討することで、類型の命名の妥当性を確認し、また、実際に牧師がどのように牧師ストレス要因に対して、それを受け止め、対処しようとしているのかの臨床像を明らかにする。

(2) 方法

①被験者

研究1-1、1-2と同じであるが、その被験者のうちから、類型に対して典型例と思われる事例を選び、個別インタビューを実施した。

なお、典型例というのは、類型化の際の因子得点が負の方向で高得点であったものと考え、表10のように選んだ。

表10 典型例

	第1類型 (覇権争い)	第2類型 (信徒の世話焼き)	第3類型 (牧師の資質限界)
A 牧師	-0.808	-	-
B 牧師	-	-0.892	-
C 牧師	-	-	-0.846
-0.8を超える事例数	12／72	13／72	10／72



高得点というのは、該当する牧師ストレス要因類型を形成することに影響を与えている事例であり、正の方向の得点ならば、そのストレス要因類型のストレス要因に影響を受けていることを示し、苦慮している姿が見られるはずである。逆に、負の方向の得点ならば、そのストレス要因類型のストレス要因に影響を受けず、克服している姿が見られるはずである。そこで本来、各類型の正負それぞれに典型例を選ぶことが理想であったが、正の方向に高得点の事例は、いわばストレス要因にダメージを受けているものであり、インタビュー協力を求めることに難しいものがあり、断念した。一方で、負の方向に高得点の事例は、ストレス要因のダメージを受けず、それを克服しているものであり、インタビュー協力を求めることが容易であった。本論文では、結果的に、負の方向の典型事例のみを扱うことにした。

## ②調査、分析方法

典型とみなされた事例について、個別インタビューを行い、心理臨床的な観点から、牧師のストレス要因の受け止め方やその解決様式などについて検討を行った。またあわせて、心理検査（東大式エゴグラムテスト、描画テスト）を実施し、事例理解を深めた。そして、研究2で行った因子分析の因子（類型）の命名と照合した。

インタビューは非構造化面接としたが、表11の質問項目にてらして、不足しているところと思われることについては追加質問を行った。

なお、インタビューの依頼にあたっては、あらかじめ研究目的の趣旨、インタビュー同意書、同意書撤回書の文書を送付し、またインタビュー場所は被験者の希望に合わせた。

表11 基本的インタビュー項目と留意点

	質 問 項 目	留 意 点
1	現年齢	
2	経歴	
3	経験年数	
4	召命感をもたれた経緯	献身を決意された頃の話 神学校の頃の話 今もよい関係にある友人や相談相手
5	初任の頃の話	
6	経験年数3年，5年目，7年，10年目の印象に残ったよかった出来事	
7	苦勞したことで印象に残っている出来事	起因したものはなんだったか どのような助けが欲しかったか・ライフイベントの有無 召命観の変化があったか 仕事の仕方に変化があったと思うことが何かあったか 特に苦勞したこと，それはどのようなことだったか 自分の苦手な問題と出会ったことがあるか？
8	問題が起きたときの解決方法に変化があったか。(どの経験年数の時にも同じだったかどうか)	経験年数何年のときか 問題点 克服策 その出来事によって，個人的に何か変化したこと 思考面で消極的なことがおきたかどうか

	質 問 項 目	留 意 点
9	生活の変化で生じた一番の恵みは何か。苦勞されたことはあったか。	
10	プライベート	親しく，楽しい仲間がいるかどうか？ プライベートの確保の方法
11	牧師を辞めたいと思ったことがあったか	動機は何か 任地を変えたいと思った理由
12	先生の成育歴のなかで印象的に残っている出来事は何か	子ども頃・少年少女時代・青年時代などを振り返って 成育史的家族 兄弟・姉妹出生順位

心理検査について，東大式エゴグラムとは，もともと交流分析理論を背景に作成された5尺度の性格テストである。実際には，交流分析理論を離れて，行動次元の性格傾向を査定するテストとして使われる。質問紙法であり，55の質問項目に3件法で回答し，5尺度の行動傾向について結果を得ることができる。

描画テストは，「雨の中の私」画テストを実施した。これは，ストレス対処様式を解釈するための描画テストで，ストレス要因の受け止め方，ストレス対処スタイルについて査定できるとされている。投影法であり，B4版画用紙に「雨の中の私」を描いてもらい，所定の描画後質問を行った。

### (3) 結果

#### ①第1類型「覇権争いというストレス要因」を免れている牧師の

##### 典型事例の検討

第1類型に負の方向に高い因子得点を示す事例のうち，個別インタビューの

許可を得られたA牧師の事例について検討する。

なお、事例については、事例としての本質を損なわないよう配慮しつつ、改変を行っている。

A牧師（男性、30歳代後半、牧師経験年数約10年）の事例  
以下のような概要であった。

#### （a）牧師への献身に至る経緯

クリスチャンホームに育ち、小学校高学年で、受洗した。教会生活から離れることなく、安定した教会生活を送る。小学校時代などでの転校経験から、クラス適応に苦労した思い出があり、人間関係について、積極的に自己表現することを学ぶことになった。大学卒業後に、社会人生活を数年経験するが、以前から温めていた牧師になる思いが消えず、会社を辞め、神学校に進学した。

#### （b）牧会経験

初任の教会で現在まで牧会をしている。

赴任時は開拓教会だったので、経済的、組織的な自立を目指すことが当初の課題であった。しかし、そのことに圧迫感を感じる信徒の空気を感じて、急がず、本音が言える関係を結ぼうと、希望者を募り、牧師と1対1の聖書の学びを行った。

1年目は思うようにいかず、牧師を辞めたいと思い続けて祈ったが、予期せぬ来訪者を通して慰められたりした。結果的には、信徒の信頼関係も保たれ、教勢や献金額も順調に伸びて、最近になり経済的、組織的に自立した。

#### （c）心理テスト

東大式エゴグラムテスト：山型プロフィール（NP優位）。社交性があり、安定した外向型で、順応力のある姿が現れた。

雨の中の人物画テスト：家族で買い物に行く様子を描いた。家族や子どもを配慮し連帯する気持ちが強い。ストレス状況には楽観的で、前向きな姿が表現された。

双方の心理テスト結果からは、適応状態がかなり良好で、ストレス状況にも楽観的で、バーンアウトとは無縁であることが推察される結果を得た。

## ②第2類型「信徒の世話役というストレス要因」を免れている牧師

### の典型事例の検討

第2類型に負の方向に高い因子得点を示す事例のうち、個別インタビューの許可を得られたB牧師の事例について検討する。

B牧師（男性、50歳代前半、牧師経験年数約30年）の事例

以下のような概要であった。

#### （a）牧師への献身に至る経緯

5人家族の第1子長男。家族にキリスト教的な背景はない。父親の仕事の都合で、本人が中学時に、生まれ故郷の田舎町を出て、大きな町に転居することになった。大きな町に適応しなくてはならず、大きな劣等感を感じながら、つらい思いをした。高校は、たまたまミッションスクールに進学したのだが、そこで教会を紹介され、通うようになり、受洗する。そこで教会の交わりや奉仕の良い経験をし、牧師のような仕事に就けたらいいなあという思いを抱いた。最初は、父の仕事分野の勉強への関心もあり迷ったが、最終的には神学校に行く決心をした。

#### （b）牧会の経験

初任教会では、田舎の小さな教会であった。そこで、信徒の派閥の軋轢を経験したが、牧師として調整、介入できず、牧師としての無力感を味わった。ただ、新しい人が増えることで雰囲気が変わっていった。5年目で経済的組織的に自立した。

2番目の教会は、ユニークな歴史のある、信徒が始めた教会であった。しかし、信徒だけでは担いきれないことがあり、牧師に期待するところもあって、B牧師が招聘された。実際に着任してから、そんなに問題はなかった。信徒集団の一致度は高かった。6年目に自立教会になった。

3番目の教会（現在の任職教会）は、大きな教会で、組織が整い、分業化していた。牧師も教会の仕事のすべてを行うわけではなく、夫婦で新たな適応が問われた。教会堂と附属幼稚園の建築の課題もあった。

また一貫して、信仰者として社会問題に取り組み、ライフワークとしてい

る。

### (c) 心理検査

東大式エゴグラムテスト：谷型プロフィール（FC低位）。内向洞察型である。一般に自分の理想と周囲への現実的な順応のギャップに葛藤をため込みやすい型といわれている。

雨の中の人物画テスト：孫への親和感情が示されている。強いストレスを感じていたが今はそれが一段落した感じを抱いている。

本来ストレスを溜めやすい面があるが、同時にそうしたストレスを乗り越えてきた、そして今後も乗り越えていけるという安心感がうかがえる。

### ③第3類型「牧師としての資質の限界というストレス要因」を免れている牧師の典型事例の検討

第3類型に負の方向に高い因子得点を示す事例のうち、個別インタビューの許可を得られたC牧師の事例について検討する。

C牧師（女性、40歳代前半、牧師経験年数約15年）の事例  
以下のような概要であった。

#### (a) 牧師への献身に至る経緯

4人家族の第1子長女。母親がキリスト教信仰を持っており、その影響で中学生時代に受洗。父がアルコール依存で、家庭にはそのことで深刻な葛藤があった。精神的な「暗黒時代」と本人が言うように、そのころは食欲もなく、笑わず、沈うつな生活が続いていた。高校を卒業し、上京して、一人暮らしをしながら大学に通い、また教会にも熱心に通い、奉仕もした。新しい人間関係のなかでいつも自分の感情を殺してきたことに気がつく。卒業後、クリスチャン・カウンセリングを学びたいと思い、その学びの方法を模索しているなかで、信頼する牧師から「牧師の仕事は90%以上はカウンセリング」と言われ、伝道者としての献身を勧められた。そのことがきっかけとなって、以後、献身を真剣に考えはじめ、神学校に進学した。

### (b) 牧会経験

初任の教会で現在まで牧会している。

信徒との人間関係に苦慮し、そのたびに自身の過敏さや未熟さと戦い、またアルコール依存の来会者との対応の中では、依存症について学び、自らがアルコール依存症の子どもとして育った「アダルトチルドレン」であることを学ぶなどし、いろいろな心のとらわれから解放され、情緒的な成長を果たした。それは本人も、「牧師としての様々な体験があつて、(アダルトチルドレンから)回復できた」と感じているほどである。牧会7, 8年くらいを経て、そうした成長を遂げ、父との和解や、教会の会堂建設などの大きな課題を解決し、また教会を成長させてきている。

### (c) 心理検査

東大式エゴグラムテスト：N型（CP, A優位、ただしCPがあまり高くない）。責任感が強く、自分の筋を通そうとする、また物事を分析し、判断する姿勢がある。

雨の中の人物画テスト：雨の中で傘をさし、雨を楽しく眺めている少女。自分の独立した世界を保ちながら、ストレスに対する対処についてうまくやっていけるという安心感がある。主人公が少女であり、以前は振り返りたくなかった時代の自分をあえて描いているところに、自分の過去を受け止め直し、再出発をしようとしている心情も併せて表現されている。

双方の心理テストの結果からは、自分のやり方で進んでいく再出発の自信のようなものがあり、そのことを喜んでいることが推察される結果を得た。

## (4) 考察

### 【牧師ストレス要因類型の命名の確認】

ここでは、牧師ストレス要因類型の命名の確認を行う。

- ①第1類型「覇権争いというストレス要因」群（負の方向：「覇権争いというストレス要因」を免れている群）の命名の確認

第1類型には因子分析の結果から「覇権争いというストレス要因」の群と命名したが、負の典型例、すなわち「覇権争いというストレス要因」を免れているA牧師の事例からも、同様の因子の意味が見て取れた。

事例のニュアンスとしては、最初から覇権争いに無縁の人というのではなく、社交的で、積極的に人に関わっていかうとする人であり、むしろ本来は覇権争いの誘惑に足を絡め取られる危険性が少なからずあると考えられた。しかし同時に、覇権を競うようなゴリ押しがもたらすマイナス面を深く自覚しており、神の介入を待つという信仰的な意味づけもあって、謙抑している姿として理解された。

なお、心理検査の結果からも、現在ストレス要因のダメージを受けていない良好な適応状態にあることがうかがわれる結果を得た。

## ②第2類型「信徒の世話役というストレス要因」群（負の方向：

「信徒の世話役というストレス要因」を免れている群）の命名の確認

第2類型には因子分析の結果から「信徒の世話役というストレス要因」の群と命名したが、負の典型例、すなわち「信徒の世話役というストレス要因」を免れている牧師の事例からも、同様の因子の意味が見て取れた。

事例のニュアンスとしては、自分の限界を知り、仕事の仕切を意識している。教会の仕事とはいえ、自分が手を出しすぎること、スタッフや信徒が育たない弊害があるという問題意識が確固としてある人である。知的で内向型の性格もこうしたスタイルを支えていると考えられた。調整やメンテナンスを重視したリーダーシップを取っている。

なお、心理検査の結果からも、現在ストレス要因のダメージを受けていない良好な適応状態にあることがうかがわれる結果を得た。

## ③第3類型「牧師としての資質の限界というストレス要因」群

（負の方向：「牧師としての資質の限界というストレス要因」を免れている群）の命名の確認。

第3類型には因子分析の結果から「牧師としての資質の限界というストレス要因」と命名したが、負の典型例、すなわち「牧師としての資質の限界という



ストレス要因」を免れている牧師の事例からも、同様の因子の意味が見て取れた。

事例のニュアンスとしては、個人的な資質の限界（原家族との関係、信徒との関係）を失敗経験を重ねながら、克服していき、牧師の経験が長ずるなかで、むしろ自分の弱さを受け入れ、プライベートと牧師の仕事が統合され、自分らしさが回復した姿として理解された。

なお、心理検査の結果からも、現在ストレス要因のダメージを受けていない良好な適応状態にあることがうかがわれる結果を得た。

### 【ストレス要因に対処する臨床像】

ここではストレス要因にいかに対処し、そのダメージをいかに免れているのかを考察する。

#### ①第1類型「覇権争いというストレス要因」群の負の事例

負の方向の典型事例であるA牧師が、「覇権争いというストレス要因」からどのように免れているのかを検討する。

A牧師は、1年目で離職の思いにかられている。牧師がやりたいことと、信徒のやりたいことの双方のギャップを感じて悩んだが、最終的には信徒の思いに耳を傾け、努力はするが牧師のやりたいことは神にゆだねる姿勢で臨み、信徒との信頼関係を築くことに成功している。

その間の思いを本人は次のように述べている。「1年目で、自分の思い通りにはいかないとわかった。いろいろと思惑を持つとだいたいうまくいかない。だから自分のできる最善をやっていけば、神様が整えてくれる、そういう思いで牧会を続けた。自分の願望で考えてしまうと、焦りや不安が出る。神様は神様の方法で祝福してくださる。」

「神様がこの人と自分をつなげてくださったというところに立つ。でないと、人に求めすぎて、失望したり、過剰なプレッシャーをかけたり、傷が深くなる。」

このように述べ、本来積極的に人と関わり、働きかけていく姿勢を持っていたA牧師だが、それがごり押しや自分の願望の実現で終わらぬように、絶えず信仰的な意味づけから、謙抑的に自己点検し、修正しながら牧師の仕事を続け

ているといえる。

そのため、牧師としてのリーダーシップと、信徒への配慮とのバランスがうまく保たれ、本類型の「覇権争い」とは、対極にいて、そのダメージから免れているものと考えられる。

## ②第2類型「信徒の世話役というストレス要因」群の負の事例

負の方向の典型事例であるB牧師が、「信徒の世話役というストレス要因」からどのように免れているのかを検討する。

B牧師は、初任時教会内に派閥があつて、しんどい思いをしている。その後の任地でもストレスを感じる信徒がいたりすることはあつたが、基本的に深刻な疲弊を感じて悩むことはあまりなかったと言う。

というのも新しい任地に赴任するたび、要所、要所で、先輩牧師、同年代牧師の交流が与えられ、勇気づけられてきているからである。牧会者同士の雑談ができるだけでもストレスの解消ができたことが大きく影響している。また任職の個教会だけでなく、所属教団や日本社会にも責任と関心を向けており、個教会のことも、より大きな視野から眺め直す機会を多く持っている。いずれにしても、任職教会の外に自分を置き、問題を眺め直したり、情緒的な勇気づけを得たりしてきており、バーンアウトしない秘訣となっている。

また、個々の教会内のエピソードについては、牧師のやり方で支配するのではなく、冷静に事態を観察し、信徒が主体的に動いていけるように調整役として機能しようとする姿勢があり、あまり人間関係に巻き込まれることがない。現在なるべく自分ではせずに、教会スタッフや信徒に任せることができるよう、心がけている。

本人も、「あんまり言い過ぎるとよくないし、主体的になっている人を、サポートして行かなくてははいけないし、その人と牧師の思いが違ったりしていても、それを調整していかなくてはならない」と述べるとおりである。

こうした諸点からは、他律的に、信徒のお世話役として振り回されるようなことがなく、本類型の「信徒の世話役」の対極にいて、そのダメージから免れているものと考えられる。

### ③第3類型「牧師としての資質の限界というストレス要因」群の負の事例

負の方向の典型事例であるC牧師が、「牧師としての資質の限界というストレス要因」からどのように免れているのかを検討する。

C牧師は、最初の3年くらいは、教会が小さく奉仕者がおらず、また自分が女性牧師であるということで肩に力が入り緊張している。3ヶ月に一度くらいは疲れをため、風邪をひいて寝込んでいたと言う。また、信徒とのコミュニケーションの問題で失敗することが多く、牧師の対応に不満をあげすけに言うてくる人もいて、悔しい思いをした。

C牧師の父親はアルコール依存のままであった。父の生き方の悪い循環は本人(C牧師)にも連鎖していることがわかり、「プライベートと牧師が統合されていく。牧師としても出来ないことはできないと認めて、後は神に頼るとうふうに変わっていった」と本人が述べるような変化が起きた。牧会5年目、父の前で自分をコントロールする気持ちを捨てて、自分の気持ちを伝えることができたことで、父に対する心のわだかまりが次第に解消していった。

このように牧師としての最初の3年間は、寝込むほどの疲弊を感じ、バーンアウトの傾向が強く、さらにそれ以降も数年は、基本的に父親や信徒との関係に悩み、「自分探し」をし、疲弊する姿を続けていた。父との和解は大きい人生の節目であり、そのことを通して、自己受容と、援助者としての成長が見られるようになった。

その後も、会堂建設などを経験し、不測の事態にも以前のように激しく混乱することなく、落ち込みながらも、「なることはなる、ならないことはならない。神がここから何を起こしてくださるのか期待しよう」と思うようになっていく。

こうした自己受容や対人関係での安定は、「牧師としての資質の限界」に無縁であったのではなく、むしろそれを突きつけられながら、克服してきた経緯を経てきたからこそもたらされたのであり、現在では逆に、本類型の「牧師の資質の限界」の対極にいて、そのダメージから免れているものと考えられる。

## 【各類型の比較】

ここでは、各類型を比較する。最初に、類型の正負の各方向の特徴をまとめ、それらを踏まえて、各類型の比較を行う。

まず、第1類型は、「覇権争い」というストレス要因を特徴とするものである。正の方向では、脱人格化尺度が有意であり、負の方向の典型事例では、積極的な社交性があり、かつ、ごり押しの主張をしないような謙抑的な姿勢があった。これらのことから、第1類型の本質は、人と人とのぶつかりあいであると考えられ、そうした生身の人間のぶつかりあいに軋轢が生じ、疲れ果て、回避するようになると正方向に位置し、逆にぶつかり合いにむきにならず、相手の意向を尊重し、自分でなく神が働くことを意識すると、ストレス要因から免れ、負方向に位置することになると考えられる。

第2類型は、「信徒の世話役」というストレス要因を特徴とするものである。正の方向では、信徒と接触すること自体に負担を感じる項目が有意であり、負の方向の典型事例では、牧師として調整役割を担うことを重視する姿勢があった。これらのことから、第2類型の本質は、信徒との心理的な距離感であると考えられる。そうした距離を健全に保てず、信徒に悪い意味で密着し、他律的なサービスに巻き込まれて、自分で歯止めや仕切りを作れず、疲れ果てるようになると正方向に位置し、逆に適切な距離を保ち、様々な信徒の希望や不満を受け止めつつ、調整していけると、ストレス要因から免れ、負方向に位置することになると考えられる。

第3類型は、「牧師自身の資質の限界」というストレス要因を特徴とするものである。正の方向では、仕事に没頭し、達成感を感じる項目が有意であり、負の方向の典型事例では、自分の原家族や性格に悩みながらも、何よりも自分が変化し、成長していこうとする姿勢があった。これらのことから、第3類型の本質は、自分自身の弱さの自覚であると考えられる。そうした自覚がないと、日々の仕事を葛藤もなくこなすことができるが、自分の変化や成長がなく、同じ苦労を重ねるなかで、疲れ果てるようになると正方向に位置することになる。逆に自分の弱さを自覚し、ひとつひとつの仕事や信徒との関わりに問題意識を持つようになると、自らの性格の弱さを覚えていくことでいろいろ葛藤することもあるが、自分の資質の限界というストレス要因から免れ、負方向

に位置することになると考えられる。

このように、第1類型は、牧師のリーダーとしてのパフォーマンス能力に、また第2類型は、牧師のリーダーとしてのメンテナンス能力に関したものであると対比的に捉えることが可能である。

また、第3類型については、個人的要因に限られたものということができ、先の2類型が、環境的要因と考えれば、対照的であるということができる。

また、これらの類型は、心理的類型であるが、信仰的な要素も含まれている。すなわち、第1類型は、自らの信念を持ちながらも、そうした人間の思惑を超えた神の計画を待つ謙抑的な姿勢が、第2類型は、自分で教会の働きを担当し、消化するのではなく、信徒の働きにゆだね、神のからだなる教会の全体的な成長をはかる姿勢が、また第3類型は、自らの限界を自覚し悩むからこそ、神に成長させられる姿勢が見て取れ、いずれも心理的な問題にとどまらず信仰的な問題と深く関わり、かつ自らの努力だけではまかなえない信仰的な逆説の性質を帯びていると考えられる。

## 7 提言

これまでの考察をふまえて、今牧師のバーンアウトを軽減する際に重要なものはどのようなことであるのかを考察し、それに対応した提言を行う。

### (1) 神の計画を待つ姿勢の重要性

すでに第1類型では、自らの信念を持ちながらも、そうした人間の思惑を超えた神の計画を待つ謙抑的な姿勢があることでストレス要因から免れることを指摘したところである。しかし、他の類型でも、この神を待つ姿勢は牧師の重要な転換点として報告されている。すなわち、第2類型では、牧師が調整役として動くのは、「牧師のやり方で支配しない」ように気をつけているからであり、神の方法が牧師の思惑を超えて行われることを自覚しているからである。同様に、第3類型でも、混乱しやすい牧師が「なることはなる。ならないことはならない。神がここから何をしてくださるか期待する」という神の働きを待つ姿勢が見られる。

このように、ストレス要因から免れ、バーンアウト傾向を軽減化するためには、自分の思惑や計画を相対化し、神の計画を待つ姿勢が重要であると考えられる。

このようなことのためには、知的理解に終わらず、体験的な理解となるよう、実際の場面での悩みに応じて援助するメンターやスーパーバイザー、ケースコンサルタントなどの存在が大きい。彼らが必要に応じて牧師に直接会ってサポートするような体制が必要である。この点については、諸教団で、メンター制度を導入し始め（金子，2009）、また臨床心理士によるケースコンサルテーションの活動も始まっており（聖学院大学，2003）、今後の更なる拡充が望まれるが、一方で牧師の専門的スーパーバイザー制度は我が国にはまだなく（窪寺，2010）、今後の立ち上げ、整備が望まれる。

また牧師個人にあつては、積極的に個人のネットワークを活用し、メンターやスーパーバイザー、ケースコンサルタントを求め、依頼することが望まれる。

## **(2) 孤立しないサポート体制を持つ重要性**

第2類型について、信徒との適切な距離を保つことで、ストレス要因から免れていることを指摘したが、この類型の背景要因として、同業仲間からのサポートや超教派の働きなど、孤立化しない環境が整えられていることも重要な点であると考えられる。すなわち、孤立しないサポート体制を持っているということである。第1類型でも、予期せぬ来訪者の訪問を受けて慰められ、離職の思いが解消されたという転換点があったし、第3類型でも、同じ教会のある信徒から絶えず安定した援助、支持を受け続けたことや、牧師会での交流が初期の苦労を乗り越えるのに大きく作用していた。

このように、ストレス要因を免れ、バーンアウト傾向を軽減化するためには、孤立せず、周囲の様々な絆によって支えられることが必要であり、そうしたサポート体制を持つことが重要であると考えられる。

坂野（2006）は、牧師が友情を知らなければ、支配的になるか、従属的になるか、孤立することを指摘し、教会の中で真の交わりが生まれない原因のひとつとして牧師の孤独をあげている。

このようなことのためには、教派を超えた牧師同士の友情関係を結べる出会

いや場を用意することが望まれる。また、新任牧師などを対象とした自助グループの企画、運営などもこのような必要に対応するものとして意義があると考ええる。

また牧師個人にあつては、所属教団のプログラム、卒業神学校のプログラム、その他超教派のプログラムなどに参加し、同世代の対等に本音を語り合える牧師の友人を探すことが望ましい。

### **(3) 生育体験など自分自身の心理的問題を解決し、成長をはかっていく重要性**

第3類型での典型事例では、根深い生育史上の問題に苦しみ、父親との和解のプロセスを、中年期になってもひきずり、苦闘したケースであった。このような第3類型にあつては、生育体験など自分自身の心理的問題を解決し、成長をはかっていく重要性を指摘した。このようなことは、第1類型でも幼いころの転校体験での苦しみが、第2類型でも思春期のころの田舎出身者としての劣等感などが語られており、その後の対人関係、とりわけ信徒との対人関係の結び方などに影響していることが想像されるし、家族の信仰や職業の影響もあるものと思われる。

また、こうした生育体験の影響は、単に心理的な問題にとどまらず、神との信頼関係形成に、また召命感・使命感の形成にも影響を大きく及ぼす（窪寺，2010）ものであり、牧師の成長を考えていく上で、避けては通れない問題である。

このようなことのためには、ベテラン牧師による指導だけではなく、精神科医や臨床心理士などによるカウンセリングなどの心理的な成長、成熟に向けた援助を行う体制を用意することが重要である。また、一般の心理テストを受けたり、自己洞察を目的とした心理療法を受ける機会を拡充していくことも望まれる。

また牧師個人にあつては、上述したプログラムがクリスチャン専門家に運営されたものと限定するとまだ数が少ないが、近年増える傾向にある。また多くのプログラムは、ノンクリスチャンの専門家によるものであっても有益であり、そのような問題意識で探すことで受検、受講がかなりできると思われる。



#### (4) 実践的な神学教育、および卒業後の継続教育を充実させる重要性

すべての類型の典型事例にあつては、神学校を卒業し、最初の数年内で、最大の危機を体験し、一時的とはいえ離職やそれに近い思いを抱いている。それは初任とともに、教会組織の最高責任者として、実際の複雑なよろどろした人間関係を中心とした問題に直面することを考えるなら当然ともいえ、初期の適応に向けた実践的な神学教育が重要になる。

また、上述した(1)～(3)での提言も、卒業後の継続教育の課題となるが、それ以外にも、臨床牧会教育、説教の実践訓練、グリーフケアなど特定の対人理解・援助に特化した研修・研究など、多様な教育プログラムを用意していくことが肝心である。

### 8. 本研究の独自性と今後の課題

本研究では、牧師のストレス要因に着目し、牧師ストレス要因の3類型を作り、その臨床像を探った。これは、我が国の牧師の研究にあつて、初めてといえる実証的な研究である。また3類型を提供することで、経験則的で総花的な論議に陥りやすい問題に、共通した体系や土俵を用意することができたものとする。そして、類型を手がかりに具体的なストレスに対処する姿を検討し、ストレス対処に向けての提示を行うことができたものとする。

今後の課題として、牧師ストレス要因類型の事例検討では、負の典型事例のみを扱うことになったが、正の典型事例、すなわち失敗事例についても分析していくことが必要であるとする。

また、本研究はまず「ストレス要因」に注目したものであるが、その対処様式であるコーピングについても研究を進め、原因の分析にとどまらず、その解決方法についても、実証的に検討していく必要があるとする。

サンプリングの問題として、今回は一教団の牧師集団に限ったものであったが、今後はプロテスタント各派のサンプルを抽出するとともに、サンプル数も増やしていくことが必要だと考える。



付記

本研究にあたり、快くインタビューに応じて下さいました牧師の皆様、調査票に回答下さいました牧師の皆様、資料や研究環境を与えて下さいました関係機関の皆様に心から感謝いたします。

## 文献

- 土居健郎（監）（1988）：燃えつき症候群，金剛出版。
- 藤掛明（2003）：グリーンケア・ルーム年報2003年。
- 藤掛明（2005）：プロテスタント・キリスト教神学校学生における実践神学の認識および精神衛生についての調査報告書，聖学院大学総合研究所紀要第35号，p.49－114.
- Freudenberger, H. J. (1974) : Staff burnout, Journal of Social issues, 30, p.159－165.
- Freudenberger H. J. (1980) : BURN OUT, New York, 川勝久訳（1981）：スランプをつくらない生きかた，三笠書房。
- Harbaugh. G. L (1984) : PASTOR AS PERSON, Augsburg Publishing House.
- 平野克己・越川弘英編（2009）：特集 牧師館からのSOS, Ministry, キリスト新聞社 Vol. 3.
- 北岡和代, Wilmar B. Schaufeli (2007)：バーンアウト——25年間における概念変遷と研究動向，そして今後の展望——，北陸公衆衛生学会誌，第34巻第1号，p.1－7.
- 金子敬（2009）：バプテスト教会における牧師の働き，日本バプテスト連盟宣教研究所。
- 久保真人（2004）：バーンアウトの心理学，サイエンス社。
- 久保真人（2007）：バーンアウト（燃え尽き症候群），日本労働研究雑誌，No. 558, p.54－63.
- 窪寺俊之（2010）：牧師とその家族のメンタルケア，牧師のメンタルヘルス，いのちのことば社，p.7－92.
- 正木牧人（2009）：牧師夫婦・神学教育・メンタルケア，牧師が燃え尽きないための神学校の役割，東京基督教大学国祭宣教センター，p.33－44.
- Maring H. N. & Hadson S. W. (1963) : A Baptist of Polity and Practice, 大竹庸悦・藤原三千男訳：バプテスト教会の形成，新教出版社。
- 丸山園子（2008）：事例研究，牧師のSOSと危機対応，東京基督教大学国祭宣教セン

- ター, p.31-36.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (1977) : The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It, San Francisco, Calif: Jossey-Bass Inc Pub.
- Michael, p, Leiter, Christina Maslach (2005) : Banishing BURNOUT, 増田真也・北岡和代・荻野佳代子訳 (2008) : バーンアウト——仕事とうまく付き合うための6つの戦略, 金子書房。
- 森田悦弘 (2009) : 牧師の牧師による牧師のためのメンタルケア, 牧師婦人・神学教育・メンタルケア, 東京基督教大学国祭宣教センター, p.45-71.
- 日本バプテスト連盟 (2008) : 宣教会議配布資料, 日本バプテスト連盟。
- Oates E. W. (1951) : The Christian Pastor, 近藤裕訳 (1968) : 現代牧師論, ヨルダン社。
- 落合美貴子 (2009) : バーンアウトのエスノグラフィー, ミネルバヴァ書房。
- 坂野慧吉 (1997) : 21世紀ブックレット, 今日における「霊性」と教会, いのちのことば社。
- 坂野慧吉 (2008) : 牧師危機対応の具体策, 牧師のSOSと危機対応, 東京基督教大学国祭宣教センター, p.68-82.
- 坂野慧吉ら (2002a) : 特集 牧師が燃え尽きないために, 牧会ジャーナル 秋, no.16, いのちのことば社。
- 坂野慧吉ら (2002b) : 特集 続・牧師が燃え尽きないために, 牧会ジャーナル 冬, no.17, いのちのことば社。
- 坂野慧吉ら (2003) : 特集 牧師夫人が燃え尽きないために, 牧会ジャーナル 春, no.18, いのちのことば社。
- 坂野慧吉ら (2006) : 21世紀の日本の教会における聖書的牧師像を求めて, 牧会ジャーナル 冬, no.33, いのちのことば社。
- Selye H. (1956) : The Stress of Life, McGraw-Hill. Xi.
- 田尾雅夫・久保真人 (1996) : バーンアウトの理論と実際, 誠心書房。
- Willimon H. W. (2002) : PASTOR The Theology and Practice of Ordained Ministry, Abingdon Press, Nashville., 越川弘英・坂本清音訳 (2007) : 牧師 その実践と神学, 新教出版。
- 山口勝政 (1992) : 伝道者の燃え尽き症候群, いのちのことば社。
- 山口勝政 (2001) : 聖書カウンセリング概説, 個人出版。